

Organización y management: (re)creación mediática de un discurso

Montalbán Peregrín, F. Manuel

Veröffentlichungsversion / Published Version
Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Montalbán Peregrín, F. M. (2004). Organización y management: (re)creación mediática de un discurso. *Athenea Digital: Revista de Pensamiento e Investigación Social*, 6, 80-88. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-64986>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Organización y Management: (Re)creación mediática de un discurso

Organisation and Management: media (re)presentation of a discourse

F. Manuel Montalbán Peregrín

Facultad de Ciencias del Trabajo. Universidad de Málaga

fmontalban@uma.es

Resumen

El presente artículo se centra en las vías de generación de un discurso mediático acerca de la organización laboral y el management. Este discurso juega un papel fundamental en la construcción social de criterios y prácticas organizacionales diversas así como en la definición de los indicadores de salud laboral por parte de los diferentes grupos sociales implicados en el fenómeno laboral. La justificación común de este tipo de discurso descansa en su labor de divulgación y didacticidad, de modo que ambas tareas conducen a la producción de una visión bastante homogénea de la gestión de personas en las organizaciones. Concretamente nuestro análisis destaca la utilización de un repertorio interpretativo recurrente: la concepción sistémica de las organizaciones y sus implicaciones para la subjetividad de las personas que trabajan, en una época definida por el desdibujamiento de la clase obrera en la estructura social contemporánea.

Abstract

This article focuses on the ways of generation of media discourse about management and labour organizations. This discourse plays a central role in the social construction of organizational criteria and practices as well as the definition of work health indicators for all the implicated social groups in the labour phenomenon. His common justification is the intention of educating and spreading mass knowledge. Both are conducting to produce a high homogenous view about how to do with persons in organizations. Our analysis uncovers a fundamental interpretative repertoire: systemic conceptualization of organizations and the implications for the persons at work subjectivity in a time defined for a erased labour class.

This article focusses on the ways in which work and management are discursively represented in the media. Media discourse plays an important part in the social construction, by various interested parties, of well-being at work. The basic rationale of the discourse is, it claims, educational. That leads, we argue, to a very undifferentiated understanding of how personnel should be managed. We identify a pervasive interpretative repertoire: the systematic view of organisations, and its implications for the subjectivity of employees, in an era defined by the diminishing certainty of working class identity in contemporary social structure.

Palabras clave: Discurso; Management; Organización Laboral; Subjetitividad

Keywords: Discourse, Management, Work Organizations, Subjectivity

Introducción

En la sociedad contemporánea que se dice postmoderna, los medios de comunicación han traspasado con creces la mera función transmisora de informaciones. La propia configuración de la sociedad de la información pone de manifiesto el papel indispensable de la comunicación y sus medios en la constitución de la vida social, como clave autorreferencial y autogeneradora que determina la realidad misma del sistema social y su identidad como tal (Bericat, 1996; Martín, 1992). El cuerpo de informaciones mediáticas se transforma en componente esencial de la producción y reproducción de la realidad social, generando el conocimiento cotidiano posible sobre la misma, mediatizando los patrones de relación intersubjetivos y dotando de sentido a una amplia gama de actos sociales derivados.

Por supuesto, el conocimiento científico, por especializado y alejado de la máxima audiencia que pudiera parecer, tampoco queda al margen del encuentro inevitable con la trama mediática. De hecho, el texto periodístico se convierte en verdadero intermediario entre la ciencia y la sociedad. Cualquier periódico, noticiario, página Web de actualidad que se precie reservará entre sus contenidos principales un apartado cotidiano a las supuestas novedades científicas que afectan, de manera más o menos directa, a la vida cotidiana de la ciudadanía. Entre las temáticas más habituales destaca la salud en sus múltiples manifestaciones, presentando un auge importante el interés centrado en la salud laboral. Bajo el paraguas del eco informativo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, su aplicación, sus dificultades, sus lagunas, cada día con mayor frecuencia podemos encontrar titulares en la prensa escrita referidos a los llamados riesgos psicosociales emergentes: burnout, bullying, mobbing, etc. En general, son considerados riesgos de difícil definición conceptual frente a los riesgos físicos, como la accidentabilidad. Los textos mediáticos recogen desde la realización de jornadas y seminarios de estudio, o presentaciones de conclusiones de investigaciones con una elevada tendencia a la sobregeneralización, hasta artículos de opinión y noticias sobre sentencias judiciales al respecto. Como hemos demostrado para el caso del síndrome de quemarse por el trabajo (Montalbán, Durán y Bravo, 2000), este tipo de material divulgativo suele fundamentarse en repertorios interpretativos que pueden ser utilizados de manera independiente o combinada a pesar de las posibilidades de inconsistencia entre ellos. Estos repertorios interpretativos apuntan al fomento de la salud laboral, la promoción de la cultura preventiva y la modificación individual de los empleados como vía prioritaria de intervención. De esta manera, el paso de la prevención a la intervención, una vez que el burnout ha sido detectado se relata rodeado de todo tipo de problemas. La simbiosis narrativa entre empresa y trabajador que caracteriza a los dos primeros repertorios se ve alejada aquí y el recurso a la mera modificación de hábitos y estilos personales de comportamiento se convierte en la estrategia más reiterada como posible solución al problema. Una vez que el síndrome de burnout hace su aparición sintomática la responsabilidad y posibilidad de acción empresarial suele quedar difuminada, recurriéndose frecuentemente a la necesidad de renovar los estilos personales mediante toda una serie de consejos prescritos por supuestos expertos: vida sana, autocontrol, relajación, combinados de desimplicación y sobreimplicación, etc.

También al ámbito de la organización del trabajo y del management, y sus efectos para personas y empresas, dedican un espacio creciente los medios de comunicación. Se evidencia de manera generalizada la utilización de toda una serie de prácticas discursivas y recursos retóricos que contribuyen a construir, difundir y extender entre la opinión pública, con sus diferentes esferas de

implicación, una verdadera imagen compartida de la temática en cuestión sino una auténtica trama de identidad colectiva (Varela, 1990; Salvador, 2002). En la actualidad existen las condiciones necesarias para constatar la emergencia de un “discurso divulgativo” sólido sobre la gestión de personas en las organizaciones, consolidado en un conjunto de significados, valores, afirmaciones, metáforas, narrativas, historias, etc., conducente a la producción homogeneizadora de una versión particular de este tipo de práctica social.

Divulgación y didacticidad

Una de las características fundamentales de la sociedad globalizada es la aceleración histórica de la circulación del conocimiento a través de fenómenos diversos de divulgación y democratización de saberes de distinta índole (Salvador, 2002). La presión mediática para generar este tipo de informaciones, en muchos casos de naturaleza marcadamente circular, nos enfrenta al dilema de superar las barreras estilísticas, lingüísticas, etc., de la hiperespecialización y acercar este tipo de contenidos a un público más amplio pero con un contexto de recepción más estrecho y en gran medida ya *mediatizado* por el criterio de lo meramente noticiable (Maingueneau, 2000).

De cualquier manera, es imposible negar la relevancia de este tipo de tareas divulgadoras que amplían el círculo de vinculación social de la ciencia, donde el papel de la intermediación mediática es incuestionable, como incuestionable es también la operación de recontextualización y reformulación discursiva que representa, difusión de carácter asimétrico, desde un círculo restringido de expertos a una esfera discursiva mucho más amplia y menos versada. Es más, como enfatiza Salvador (2002), hoy por hoy la propia ciencia o cualquier otra expresión del conocimiento especializado, no es pensable sin el conjunto de actividades discursivas que la constituyen, la difunden y legitiman socialmente, conformando incluso lo que podemos denominar una *realidad mediológica* que evidentemente no es demasiado propicia al análisis en profundidad ni a la mirada crítica, y que generalmente se orienta por una supuesta didacticidad (Beacco y Moirand, 1995), mecanismo socio-retórico, mediante el cual las comunidades discursivas de especialistas negocian sus relaciones con comunidades abiertas de público (Salvador, 2002).

Un posible efecto de esta exigencia es la banalización y la bulimia mediática de muchos representantes del mundo académico y profesional, que han denunciado autores como Bourdieu (1990, 1997) y Halimi (2002), y que conducen a la “espectacularización” de la figura del experto, sobre todo en el campo televisivo, lo que facilita ante las cámaras una supuesta igualación de opiniones entre expertos y afectados, cada cual con su respectivo capital de conocimiento (Charaudeau y Ghiglione, 1997). Ramonet (2002) irá incluso más allá al definir el discurso de las grandes empresas mediáticas como “infantilizante”. Se trata de un discurso rápido que busca la seducción inmediata y pretende combatir el fantasma del aburrimiento y la desgana generalizada, caracterizado también por la sencillez, la dramatización y el énfasis emocional, y que debe pagar, como contrapartida de su éxito, el precio de la superficialidad y la ambigüedad, valores rentables aplicados al discurso mediático, sin embargo, para algunos intereses.

Metáforas y discurso dominante

Entre las estrategias generales de la didacticidad podemos resaltar el uso de metáforas, como recursos retóricos, que serán más logradas cuanto más imbricadas estén con una dimensión

ideológica que les otorgue suficiencia y corrección, pero que les confiera igualmente una aparente naturalidad. Ringelheim (1997:2) resalta el carácter analógico de las metáforas que “implica un vínculo novedoso entre dos cadenas de significaciones o discursos”. El estudio de este tipo de metáforas circulantes puede ser un punto de partida interesante para la deconstrucción del imaginario construido y recreado para una institución social determinada, como es el ámbito de la empresa contemporánea. Para Ringelheim (1997) son dos las metáforas más llamativas que el management ha tomado a su cargo. Por un lado, la incorporación de significaciones ligadas a sentidos propios de la construcción moderna del concepto de nación y del sistema democrático y, por otra, la vinculación del término *organización* a atributos de la problemática de la definición de subjetividad. Los efectos logrados apuntan, desde una lectura crítica, a un desplazamiento discursivo que pretende la obturación de la significación “conflicto de clase” como fundamento mismo del sistema capitalista. ¿En qué repertorios interpretativos se fundamenta este desplazamiento? Uno de los dispositivos fundamentales sería la propia concepción de la organización como sistema basado en una simbiosis mecano-organicista, suponiendo a la empresa como mega-unidad, síntesis necesaria, asegurada por la coherencia y equifinalidad de sus subsistemas, quedando cualquier atisbo de contradicción digerido por mecanismos reguladores de orden superior, como puede ser a través de una gestión comunicativa más eficaz, y generalmente siendo desplazado hacia el ambiente externo (Montalbán, 1997). En buena consonancia con este tipo de repertorios, las metáforas discursivas del management vinculan también a la empresa con categorías propias del análisis de la subjetividad individual y colectiva que inciden en la definición de la organización como unidad trascendente (no es raro hoy en día hablar de cultura, ética, valores, intencionalidad, etc., incluso de *alma empresarial*). Para Deleuze (1990) se trata de un reflejo de la clara descentración del sujeto del poder en las sociedades de control que ha sustituido a los más tradicionales dispositivos disciplinarios: la administración anónima sustituye al rostro de la autoridad o la propiedad. El pegamento para que el nuevo semblante del poder resista erguido lo ofrece la cultura institucional y las prácticas de acogida y socialización organizacional, verdadero cemento que otorga unidad y diluye la contradicción (de clase), reduciendo el conflicto a simples disfunciones comunicativas, malentendidos entre niveles que habrá que reajustar. Asimismo podemos constatar cómo se generalizan los desplazamientos hacia una cierta orientación democrática de la gestión, llámese participación, descentralización, horizontalización, etc., que, en línea con el argumento precedente, genera una cierta ilusión de nivelación del poder e igualdad de condiciones, favoreciendo de paso la confusión actual existente entre estrategias de humanización empresarial, que persiguen la construcción de espacios de autorrealización, y las meras políticas de optimización en la explotación de los recursos humanos (Ringelheim, 1997). Como Cheney y Carroll (1997) analizan detalladamente, estos intentos de *subjetivar* activamente la empresa suelen ir acompañados de la práctica de *objetivar* a las personas asalariadas, de ubicar discursivamente al personal como recurso, aunque sea recurso humano, como conjunto de competencias, como objeto instrumental en la actividad organizacional.

Este panorama apuntaría a lo que algunos autores como Balazs y Pialoux (1996) llaman “nuevas formas de dominación en el trabajo”. Para Bourdieu (2002) este nuevo tipo de fórmulas dominadoras son herederas directas del programa neoliberal. Se trata de un discurso fuerte donde los haya que se postula como descripción científica de la realidad, que persigue la destrucción metódica de la dimensión colectiva, cuyas técnicas de dominación racional reposan básicamente en la individualización de la relación persona-empresa, el sobre-compromiso, y la lectura tremendista de la inseguridad e inestabilidad laboral, como condición de funcionamiento armónico en el nivel micro-organizacional. Como enfatiza el propio Bourdieu (2002) el discurso organizacional nunca habló tanto de términos como lealtad, cooperación, compromiso en una era, por otra parte, en la que la adhesión

a la empresa se obtiene mayoritariamente por la amenaza que representa la garantía temporal en la relación persona-organización.

Por su parte, Castel (2000) indaga también en los procesos de descolectivización a través del desdibujamiento de la clase obrera en la estructura social contemporánea. El autor relaciona la propia evolución sociohistórica de las transformaciones internas de la condición salarial y la profesionalización con un efecto disgregador de la clase obrera. Éste se caracteriza por la ruptura de la propia noción de clase y de las solidaridades intra-clase, así como por la descolectivización de las condiciones de trabajo y de los modos de organización de los trabajadores. Entre las consecuencias con connotaciones psicosociales más relevantes, Castel llama la atención sobre los procesos de individualización des-reguladora, que activan en el contexto laboral la competencia entre trabajadores de estatuto similar, obligados a resaltar sus diferencias más que a prestarse apoyo sobre los elementos y condiciones que comparten, y que hacen recaer sobre el propio empleado, como pieza aislada, la responsabilidad de la planificación de su trayectoria profesional.

Recientemente, y analizando la figura de J.M. Messier, *ex-patrón* de *Vivendi*, Halimi (2002) concluye que la capacidad adormecedora para las relaciones laborales de este tipo de discurso, sembrado de ofertas de diálogo y exigencias de sacrificio e identidad como reverso de la pertenencia a la gran familia que se dice la empresa, se deriva en gran parte de una cuestión estructural originada tiempo atrás. Concretamente se incide en la irrupción de la inestabilidad de mercados y en la mayor agresividad de la competencia que dibujan un nuevo escenario donde, por contrapartida, las formas emergentes de dominación apuntan a la adhesión y la implicación para integrar al asalariado en la filosofía, la cultura y la ideología de la gestión empresarial (Linhart, 2001). Se trata, por otra parte, de valores altamente globalizados y con un elevado valor *didáctico*, que son adaptados de manera mimética por la mayoría de empresas contemporáneas. Son valores políticamente correctos, sustentados en la “farsa del diálogo social”, dirá Halimi (2002), que alejan el debate de la naturaleza de las opciones patronales que se consideran adquiridas ya a perpetuidad y aceptadas y respetadas por todos los interlocutores sociales como condición indispensable de futuro para cualquier proyecto organizacional; valores que se orientan a la competitividad, la flexibilidad, la calidad, la creación de valor, como si de un credo universal se tratara.

Nuevas identidades colectivas

Como estamos comentando la didacticidad periodística juega su papel como instrumento socializador, puesto que lejos de poder ser considerada como una mera herramienta de la comunicación, se erige en vector privilegiado de la gestión social de los conocimientos científicos conformando en muchos casos una auténtica trama de identidades colectivas.

Así en una ocasión anterior nuestro análisis del fenómeno del acoso psicológico en el trabajo (mobbing) se ha basado en una estructura triangular cuyos vértices son ocupados por el discurso mediático, la construcción científica que se está realizando de este tipo de situaciones como objeto de estudio y las posibilidades de intervención, prevención y tratamiento que en muchos casos pasan por las acciones de asociaciones de víctimas más o menos activas (Montalbán y Alcalde, 2002).

A este respecto podemos afirmar que la violencia que conlleva el mobbing no es un fenómeno nuevo, sino reconocible, tanto en el presente como en el pasado, aunque más o menos acallado en los devenires de las relaciones sociales en el trabajo que una vez dotado de una denominación, concreta

y ambigua a un mismo tiempo, sirve a su vez de rasgo de identificación de muchos trabajadores que pasan entonces a autodenominarse *afectados* y a organizarse en asociaciones de autoayuda. Sofía González, Presidenta de la *Asociación Asturiana contra el Acoso Psicológico en el Trabajo* en una entrevista publicada en *finanzas.com* llega a afirmar que hay afectados que no saben siquiera lo que les ocurre hasta que empiezan a funcionar este tipo de asociaciones y llega hasta ellos información sobre el mobbing.

En gran parte debido al esfuerzo de clarificación conceptual y la iniciativa diagnóstica y empírica del sueco H. Leymann, el interés por el mobbing se expande en las dos décadas pasadas por Europa, de manera significativa en Escandinavia, Alemania, Austria e Italia, y más recientemente en EEUU. También los trabajos, entre la denuncia, la divulgación y la autoayuda, de M.F. Hirigoyen en Francia e I. Piñuel en España han contribuido en gran medida a convertir en los últimos años al mobbing en uno de los criterios más importantes de salud sociolaboral. En este proceso de implantación terminológica y construcción social del mismo, la prensa ha tomado la delantera a la ciencia, al menos en nuestro país. Frente a la avalancha informativa que toma al mobbing como referencia del clima socio-laboral que viven las empresas, son todavía escasas y parciales las aproximaciones empíricas. Determinada por este panorama, la representación colectiva resultante del mobbing hace especial hincapié en el componente emotivo resaltando el proceso de victimización y padecimiento del mismo, dejando a un lado otras características relevantes que pudieran contribuir a una definición más amplia y rica del fenómeno, que en muchos casos podría facilitar su diagnóstico, prevención y tratamiento.

A partir de las aportaciones de Leymann, el mobbing queda definido como aquella interacción social por la cual generalmente un individuo es hostigado moral o psicológicamente por otro individuo o grupo de éstos, generalmente no superior en número a cuatro miembros. La definición igualmente recoge la necesidad de una frecuencia, cuanto menos semanal, de una duración no inferior a seis meses, así como de una intensidad que en la persona que lo experimenta conlleva sentimientos de indefensión, baja autoestima e ideas recurrentes de abandono de la empresa como única salida para acabar con dicha situación.

Se trata, por tanto, de un proceso social, conducente a la exclusión e incapacitación laboral, de marcado carácter secuencial, que no sobreviene de manera espontánea ni aleatoria, y en el que podemos distinguir, al igual que en el estudio de otras experiencias laborales negativas, como puede ser el estrés o el síndrome de quemarse por el trabajo, toda una serie de factores desencadenantes, mediadores, efectos y consecuencias. Así la propia formulación original de Leymann y su equipo incide en la naturaleza multifásica del mobbing, ligada a los mecanismos de afrontamiento de la situación de hostigamiento (Leymann, 1993, 1996; Knorz y Zapf, 1996).

Sin embargo, su concepción efectiva como riesgo psicosocial está encontrando múltiples dificultades operativas, lo que implica asimismo dificultades para una aproximación interventiva adecuada. Aunque se trate de una relación concreta entre "particulares", ésta se produce en una organización, con su estructura, cultura corporativa, clima, etc., que, cuando menos, enmarca y asiste, en ocasiones de manera impasible, a la expresión continuada de este tipo de comportamientos. Esta condición suele quedar desdibujada en la mayoría de análisis sobre el tema por un énfasis desmedido en el carácter interpersonal víctima-hostigador(es), que abunda de manera tautológica en la victimización del acosado y en la criminalización del acosador. Sin lugar a dudas, jurídica y éticamente el acosador es responsable de sus actos, pero resulta evidente que estos actos no suceden en el vacío social sino en un escenario organizacional concreto del que tanto la víctima como el hostigador son actores sociales, con una identidad personal pero también social compartida,

un código formal e informal de conducta, con un referente cultural y discursivo común. La implicación organizacional, tanto en el diagnóstico como en la intervención necesaria, debe ser tenida en cuenta para una aproximación integral al fenómeno. De hecho, alguno de la evidencia empírica disponible apunta a la inadecuada organización del trabajo y gestión de conflictos como antecedentes importantes del mobbing (Leymann y Gustafsson, 1996). Es más, autores como Liefoghe (2003) y Liefoghe y Olafsson (1999) defienden un enfoque de aproximación al acoso alejado del realismo objetivista como fenómeno interpersonal. Desde esta perspectiva se considera el acoso como un conjunto de eventos sujetos a factores diversos de índole personal y organizacional que conducen a la emergencia de una representación que la mayoría de las veces sobrepasa esta visión interpersonal y se dirige más bien a expresar las condiciones generales de abuso de poder en la organización.

El retrato perverso del acosador, la definición exclusivamente victimista del acosado, el morbo mediático y el tratamiento informativo simplista centrado en el contenido emocional de lo noticiable, que generan este tipo de fenómenos, entre otras cuestiones, han colocado al mobbing en la avanzadilla mediática de los riesgos psicosociales emergentes. Pero estas fórmulas de éxito divulgativo instantáneo tienen asimismo sus efectos *perversos*. Las organizaciones laborales y los dispositivos de salud y seguridad social ofrecen respuestas inciertas y dubitativas, amparadas en el supuesto vacío legal existente en algunos países europeos, pero también acomodadas en el hecho de que la presión social contra este tipo de problemas sea errática. Podemos verificar como la mayoría de campañas puestas en marcha frente al acoso psicológico desde los principales sindicatos se centran en la denuncia y la orientación jurídica de las posibles soluciones. La judicialización del mobbing dirigida fundamentalmente al reconocimiento de enfermedad profesional para las víctimas de acoso arroja ya las primeras sentencias favorables, donde el recurso a instancias jurídicas superiores de empresas y mutuas marca la tónica general también. La salida en estos casos no es otra que la incapacitación laboral, la retirada directa o indirecta del puesto de trabajo, con la correspondiente indemnización, en el mejor de los casos. Las intervenciones al uso se limitan, en la mayoría de casos a tratamientos genéricos de corte psico-farmacológico para la depresión o el estrés postraumático, que distancian física y psicológicamente al trabajador del entorno laboral y cuya eficacia y utilidad específica en casos de mobbing está todavía por demostrar.

A partir de estas condiciones se acrecienta el atractivo de lograr una identidad social fuerte como víctima de acoso y entrar a formar parte de todo el entramado social y mediático que lo acompaña. Entre las labores fundamentales de las asociaciones de afectados destaca la sensibilización social contra el acoso, la interlocución con instituciones y administraciones, así como la identificación y orientación de posibles afectados. A las labores de sensibilización, información, e incluso auto-evaluación, se suman también otros organismos y grupos de acción anti-acoso moral. Para ello la presencia de páginas web corporativas y otros recursos variados de internet, como foros específicos, son una herramienta indispensable. La mayoría de estas ventanas referenciales, que en muchos casos representan la primera vía de acceso a la construcción del acoso como problema de salud contemporáneo, configuran una densa realidad mediológica con aspiración de cuerpo epistémico.

Referencias

- Balazs, G. y Pialoux, M. (1996) Crise du travail et crise du politique. *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, 114, p. 3-4.

- Beacco, J.C. y Moirand, S. (1995) Autour du discours de transmission des connaissances. *Langages*, 117, 32-53.
- Bericat, E. (1999) El contenido emocional de la comunicación en la sociedad del riesgo. *REIS*, 87, 221-253.
- Bourdieu, P. (1990) *The logic of practice*. Cambridge: Polity.
- Bourdieu, P. (1997) *Sobre la televisión*. Barcelona: Anagrama.
- Bourdieu, P. (2002) La esencia del neoliberalismo. *Venezuela Analítica*, 18-X-2002. En www.analitica.com/bitbliblioteca/bordieu/neoliberalismo.asp
- Castel, R. (2000) ¿Por qué la clase obrera ha perdido la partida? *Archipiélago*, 48, 37-45.
- Charaudeau, P. y Ghiglione, R. (1997) *La parole confisquée. Un genre télévisuel : Le talk show*. París : Dunod.
- Cheney, G. y Carroll, C. (1997) The person as a object in discourses in and around organizations. *Communication Research*, 24, 6, 593-630.
- Deleuze, G. (1990) Les sociétés de contrôle. *L'Autre Journal*, París, mayo.
- Halimi, S. (2002) Lucidez póstuma. *Le Monde Diplomatique (Ed. Española)*, año VI, 79-mayo, p. 26.
- Knorz, C. y Zapf, D. (1996) Mobbing: eine extreme Form sozialer Stressoren am Arbeitsplatz. *Zeitschrift fuer Arbeits und Organisationspsychologie*, 40, 1, 12-21.
- Leymann, H. (1993) Silencing of a skilled technician. *Working Environment*, 28.
- Leymann, H. (1996) The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 2, 165-184.
- Leymann, H. y Gustafsson, A. (1996) Mobbing and the development of PTSD. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 2, 251-275.
- Liefooghe, A.P.D. (2003) Employee accounts of bullying at work. *International Journal of Management and Decision Making*, 4 (1), 24-34.
- Liefooghe, A.P.D. y Olafsson, R. (1999) "Scientist" and "amateurs" mapping the bullying domain. *International Journal of Manpower*, 20 (1/2), 39-49.
- Linhart, D. (2001) Le rôle de la communication dans le management néo et post-taylorien. *Terminal*, verano.
- Maigneueau, D. (1999) Analysing self-constituting discourses. *Discourse Studies*, 1, (2), 175-199.
- Martín, M. (1992) Los cambios acontecidos en las funciones de la comunicación y en el valor de la información. *REIS*, 57, 13-20.
- Montalbán, F.M. (1997) *La organización psicosocial*. Sevilla: Algaida.
- Montalbán, F.M., Durán, M.A. y Bravo, M. (2000) El discurso mediático sobre el síndrome de burnout. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 16, 2, 103-115.

Montalbán, F.M. y Alcalde, F.J. (2003) Dificultades para una aproximación psicosocial al acoso moral. *Encuentros en Psicología Social*, 1 (5), 36-39.

Ramonet, I. (2002) El poder mediático. *Ciberlegenda*, 7. En www.uff.br/mestcii/ramonet1.htm (Conferencia "Comunicación y ciudadanía" realizada en enero de 2001 dentro del programa del I Foro Social Mundial, Porto Alegre, Brasil)

Ringelheim, J.P. (1997) Poder sin sujeto. Las metáforas del management. *IV Jornadas de Investigadores de la Cultura*. F.C.S. de la UBA.

Salvador, V. (2002) Discurso periodístico y gestión social de los conocimientos: algunas observaciones sobre la didacticidad. *Anàlisi*, 28, 107-120.

Varela, F.J. (1990) *Conocer. Las ciencias cognitivas: tendencias y perspectivas*. Barcelona: Gedisa.

Historia editorial

Recibido: 15-07-04

Primera revision: 07-10-04

Aceptación definitiva: 22-10-04

Formato de citación

Montalbán, M. (2004). Organización y Management: (Re)creación mediática de un discurso. *Athenea Digital*, 6, 79-87. Disponible en <http://antalya.uab.es/athenea/num6/montalban.pdf>



Este texto está protegido por una licencia [Creative Commons](#).

Usted es libre de copiar, distribuir, exhibir y comunicar la obra bajo las siguientes condiciones:

Reconocimiento: Vd. debe reconocer y dar crédito al autor original.

NoComercial. Vd. no puede utilizar esta obra para fines comerciales.

NoDerivados. Vd. no puede alterar, transformar, o añadir nada a esta obra.

[Resumen de licencia](#)

[Texto completo de la licencia](#)